

## **Совершенствование управления мотивацией муниципальных служащих**

**В.С. Шевченко**

*Харьковская национальная академия городского хозяйства  
61002, Украина, г. Харьков ул. Революции, 12*

Актуальность проблемы мотивации труда муниципальных служащих трудно переоценить. В настоящее время муниципальные организации оказываются в затруднительном положении в связи с отсутствием источников финансирования для привлечения персонала в систему муниципального управления. Изучение специфики мотивации труда муниципальных служащих требует знания как общей теории управления персоналом, так и особенностей функции муниципальной организации.

Целью исследования является изучение существующих методов мотивации труда муниципальных служащих и разработка направлений ее совершенствования.

Мотивация персонала является важнейшим звеном в процессе реализации всех функций управления. Готовность и желание сотрудника выполнять свою работу являются ключевыми факторами успеха организации.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

В современной научной литературе существуют два подхода к изучению теорий мотивации:

- содержательные теории мотивации;
- процессуальные теории мотивации

Для улучшения мотивации менеджеров целесообразно широко использовать конкурентные методы достижения целей. Руководителям следует ставить перед собой и подчиненными напряженные, но реальные задачи.

Специфика труда муниципальных служащих заслуживает особого рассмотрения. Местное самоуправление включает в себе огромный материальный и человеческий риск. Это высокие затраты, опасность ущемления общественного благосостояния и вызванная последним низкая репутация чиновников в глазах общественности.

В современном обществе сложилось представление о незначительности отдельного муниципального служащего. В муниципальных органах власти для многих служащих приоритетное значение имеют такие ценности, как уважение людей, творческий характер труда и самореализация способностей, репутация. Основным фактором неудовлетворенности работой является уровень оплаты труда, отсутствие перспектив служебного роста, непоследовательность действий руководства, высокая интенсивность труда.

К числу проблем управления мотивацией труда муниципальных служащих можно отнести так же тот факт, что подавляющее большинство муниципальных служащих работает сверхурочно (до 90%).

Деятельность работников структур муниципального управления относится к наиболее сложным формам управленческой деятельности.

формирование корпуса работников муниципальных органов происходит под воздействием субъективных факторов.

Структура оплаты труда на муниципальной службе не позволяет эффективно привлекать и удерживать талантливых и конкурентоспособных сотрудников. Социальный пакет, предоставляемый на муниципальной службе, обслуживает скорее личные, а не служебные потребности служащих.

Планирование деловой карьеры является неотъемлемой частью системы мотивации труда персонала. Осведомленность сотрудника о том, что у него имеется реальная возможность в повышении по карьерной лестнице является сильным мотивирующим фактором. Эффективная система управления карьерой должна включать три подсистемы: исполнителей; работ (рабочих мест, должностей); информационного обеспечения.

Таким образом, управление мотивацией труда муниципальных служащих является сложным аналитическим процессом и имеет качественные особенности в муниципальных структурах. В связи с этим анализ системы мотивации персонала, эффективное управление ею является залогом благополучия организации в будущем.